

EMPREGO

A. Potencial humano na Administração pública

A reforma do emprego na Administração pública foi, nos últimos anos, muito associada à necessidade de reduzir os custos, tanto através da redução de número de funcionários públicos (-70 mil entre dezembro de 2011 e dezembro de 2015) como através do aumento das horas de trabalho e redução salarial.

Esta reforma, que era imperativa no quadro de uma situação de emergência financeira, e que se traduziu em medidas de carácter global que afetavam todos os serviços da mesma maneira, tem agora de ser modulada e enriquecida com outros objetivos para permitir a ao Estado desenvolver uma Administração pública conhecedora, moderna, eficiente e flexível. Ao mesmo tempo, é preciso adaptar a gestão de recursos humanos ao envelhecimento da Administração Pública, que foi um processo mais intenso do que no resto da economia.

É nesse sentido que nos propomos olhar para as reformas realizadas nos últimos anos em vários países com especial enfoque nas reformas que melhoraram a qualificação dos trabalhadores do Estado e a aquisição de ferramentas para lidar com os desafios das novas tecnologias e do trabalho colaborativo.

1. Principais tendências no emprego público nos países avançados:

- Passagem de sistemas baseados em desenvolvimento de carreiras v sistemas baseados em competências: mais flexíveis
- Diminuição da segurança no emprego – passagem de contratações com contratos específicos para o setor público para contratações sob a lei geral do trabalho
- Ênfase no desempenho individual – introdução de avaliação de desempenho em Portugal
- Descentralização da gestão de recursos humanos
- Diferenciação de tratamento para os funcionários seniores

2. Sistemas de competências: situação de Portugal e propostas de reforma:

- Que competências são necessárias?
- Como adquirir essas competências?
- Implementação no setor público

3. Gestão diferenciada dos funcionários da direção: situação de Portugal e propostas de reformas:

- Sistema americano vs sistema europeu: confiança política ou recrutamento por qualificações? – o caso de Portugal (CRESAP): sistema americano é mais instável mas permite uma aplicação

mais rápida das medidas propostas pelo novo Governo em funções. Que sistema escolher?

- Formação para a direção: parcerias com escolas de gestão de topo, formação em liderança, formação em Public Governance
- Avaliação para a direção

4. Gestão dos funcionários com mais idade e mais experiência

O envelhecimento da população ativa em Portugal não escapa à Administração Pública, que tem assistido a um envelhecimento dos seus funcionários. A situação é ainda mais aguda do que no setor privado após vários anos de limitações a novas entradas. É neste contexto que se torna necessário valorizar o trabalho dos funcionários com mais idade e mais experiência e ao mesmo tempo dar-lhes mais flexibilidade para escolherem o ritmo e a idade da reforma, a partir do mínimo legal:

- Permitir, como no setor privado, que os funcionários públicos que o desejem possam trabalhar para além dos 70 anos
- Permitir aos trabalhadores que o desejem reformar-se parcialmente, recebendo também uma parte da reforma, de forma a assegurar uma transição mais gradual nos serviços e ao mesmo tempo proporcionar a possibilidade de uma passagem gradual para uma reforma ativa aos trabalhadores em idade de reforma.

B. A intervenção do Estado no mercado de trabalho

Desde 2012, Portugal realizou um caminho de transformação do grau de intervenção do Estado no mercado de trabalho com um impacto significativo no posicionamento competitivo do país.

Estas reformas deverão permitir a redução da dualidade do mercado de trabalho, no entanto, é necessário manter o rumo de transformação para aumentar a capacidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores às mudanças da economia global e aumentar a justiça social entre gerações.

1) Crédito fiscal para promover a entrada no mercado de trabalho dos trabalhadores menos qualificados

Os trabalhadores com menores qualificações podem, por via da estrutura fiscal, ser desincentivados a trabalhar, por perderem muitos dos benefícios e prestações sociais quando acedem ao mercado de trabalho. As medidas para combater esta situação podem tocar nos benefícios e prestações e/ou propor um complemento salarial que assegure um valor mínimo anual de rendimento (por exemplo, igual ao equivalente anual do salário mínimo mensal

- a) Exemplos de crédito fiscal na Europa – Reino Unido: *Working Tax Credit* funciona com complemento salarial para trabalhadores

- b) Portugal: proposta nas duas frentes – simplificar sistema de benefícios e prestações e eventual complemento salarial

Inês Domingos, coordenadora do grupo de trabalho do Emprego

Fontes:

- J. Bourgon (2008), The Public Service 2025 – Themes, Challenges and Trends: Human Resources Management Trends in OECD Countries, OECD
- OECD (2010), Managing Competencies in Government: State of the Art Practices and Issues at Stake for the Future, Public Governance and Territorial Development Directorate, Network on Public Employment Management
- Huerta Melchor, O. (2013), “The Government Workforce of the Future: Innovation in Strategic Workforce Planning in OECD Countries”, OECD Working Papers on Public Governance, No. 21,
- <https://www.gov.uk/working-tax-credit/overview>